# Jaarplan Vitaliteit 2023

## Inclusief onze capaciteitsverdeling en dilemma's

Vragen vooraf:

- Hoeveel inspiratie geeft deze OGSM (aan manager en teamleden)? Schaal 1-10
- Waar zit de meeste energie en waar de mooiste uitdaging? (waar je heel trots op bent als deze is verwezenlijkt?)
- In hoeverre creëert deze OGSM rust, duidelijkheid en focus?
- Wat is -in 1 zin- de bijdrage van Team Vitaliteit aan (de strategie van) NS?
- In hoeverre geeft deze OGSM duidelijkheid welke verantwoordelijkheid bij Team Vitaliteit ligt en welke bij andere mensen/afdelingen'?
- Hoe voelt de verhouding regulier werk en nieuwe (verbeter)initiatieven?

**OGSM Vitaliteit 2023**

Nog iets toevoegen, als business in staat stellen om ...

*Versie 12 februari 2023*

**Objective:** *(Kwalitatieve doelstelling)*

Team Vitaliteit levert een, door de business gedragen en gewaardeerde, activerende bijdrage aan een plezierige & vitale werkomgeving bij NS met als bijvangst een lager verzuim.

| Goals | Strategies | Measures | |
|---|---|---|---|
| | | **Dashboard** | **Actionplan 2023** |
| **De doelstellingen van NS helpen realiseren door het verbeteren van:**<br><br>De Vitaliteit (arbeidsparticipatie)- van NS'ers ≥ 90%<br>Operatie ≥ 88,1% en Staf ≥ 94,6%<br>(Verzuim NS ≤ 11,9 % Operatie en ≤ 5,4 % staf)<br><br>Stakeholders (HR, business) geven aan dat Team Vitaliteit passende interventies biedt om NS doelstellingen t.a.v, Vitaliteit te halen.<br><br>Eind 2023: 100% contracten uit providerboog compliant aan wet- en regelgeving.<br><br>Verbeterde resultaten tov '22:<br>% 0 Verzuim omhoog<br>% Gemiddeld aantal meldingen per mdw per jaar omlaag<br>Gemiddeld verzuimduur | 1. Focus op Trotse en Vitale medewerkers. | • Pulsemeting 'Energie om je werk te doen' verhoogt van 63% naar min 70% goed en/of uitstekend.<br>• 1x per half jaar college / inspiratiesessie Trefpunt voor HR en-of Business ter inspiratie<br>• Min. 50% deelnemers energiemeter ervaart pos. ontwikkeling in eigen werkvermogen | • Visie op Vitaliteit opgesteld /vastgesteld (OR en RvB)<br>• Vaststellen dashboard irt uitwerking visie<br>• Tools ter ondersteuning goede gesprek voor mngr en mdw<br>• Ontwikkeling Best Practices Training Vitaliteit, wat werkt + Training verankeren voor NS via leerportaal<br>• Activiteiten kalender opstellen en follow up geven<br>• Rapportage Vitaliteit en Verzuim is incl Retail en activerend<br>• Kennisnetwerk ingericht + kennisartikelen up to date<br>• Inzet MDT Vitaliteit, rolverdeling HR Vitaliteit<br>• Vragen beantwoorden via HR Portaal<br>• Optimaliseren dienstverleningsmodel vanuit expertrol Vitaliteit |
| | 2. Herijken Providerboog (Basis op orde) irt Amplitie, Preventie en Verzuim. | • Welke diensten met welke kosten worden van welke provider gebruik gemaakt.<br>• Hoeveel wordt er gebruik van gemaakt?<br>• Hoe tevreden zijn doelgroepen hierover?<br>• Providerboog andere bedrijven | • Dashbord inrichten<br>• Gap vaststellen (verhouding providers tot de nieuwe visie)<br>• Waar stoppen we waar zetten we op in<br>• Effectievere wijze van communicatie over providerboog<br>• "Running the business" activiteiten lopen door (als implementatie Spoor 1 en 2; meer aandacht voor financiële problemen, nieuwe variant energiemeter, enz...incl afhandelen klachten)<br>• Hoe samenwerking zorgverzekeringen meer in te zetten |
| | 3. Verbeteren preventie, directe inzetbaarheid en versnellen re-integratie. | • % Vitale mdw's groeit (verzuim verlaagt)<br>• Aantal verzuimcases waarbij re/integratie stagneert daalt<br>• Aantal at risk cases waarbij nog geen sprake is van verzuim daalt<br>• Klanttevredenheid NS over Arbo-Unie ≥ 7,5<br>• Min. 90% probleemanalyses tijdig<br>• Advisering trends aan management (verzuimanalyses AU | • Verder professionaliseren re-integratieketen<br>• Activeringsaanpak 'eigen regie model' toepassen<br>• Versterken samenwerking dienstverleners AU, F&V.<br>• BOM<br>• Kennisartikelen, instructies en doc. ONVIA up to date<br>• Samenwerking casemngmnt gestructureerd/geoptimaliseerd<br>• 2x per jaar organiseren BTO (Casemngrs en BA)<br>• Review opleiding verzuim + aanpassingen en/of aanvulling<br>• OB gedeeltelijke werkhervatting; Verzuimsysteem (tot eind januari implementatie 0-104 weken, uitwerking WGA module |
| | 4. Wet & Regelgeving IL&T en Arboveiligheid is geborgd in processen en werkwijzen. | • # uitgevoerde RI&E op PSA<br>• Na 31/3 geen verlopen keuringen voor mdw's in operationele dienst | • OB PSA en Implementatie ism QHSE, SHRBP en HR Teams<br>• Proces MO keuringen in control (na periodieke wijziging) (fix)<br>• Foutgevoeligheid Proces MO keuringen geautomatiseerd<br>• In opdracht van bedrijfsonderdelen proces (of op inhoud) optimaliseren inzet MO/PO<br>• MO/PO keuringen actueel Veilig.sys. BIP en WOP<br>• Inzet Arbobeleidstafel voor afstemmingsvraagstukken<br>• Deelname ADM – OV Nl<br>• Pilot Niveau afhankelijke oordoppen op verzoek S&O |
| | 5.Team Vitaliteit heeft een | • Werkvermogen team is goed | • Individuele afspraken via gesprekkencyclus |

KPI's SMART formuleren en delta aangeven met '22

Dilemma:
- In hoeverre dragen wij verantwoordelijk voor KPI's Verzuim

Irt
Beweging creëren naar Vitale organisatie door Visie, interventies & tools aan te reiken

# Verdeling Workload

Focus op Trotse en Vitale medewerkers.

Wouter + Erik met support van allen

Herijken Providerboog

Lisette met support van allen

Verbeteren preventie, inzetbaarheid en versnellen re-integratie.

Kim + Mark-Jan met support van allen

Wet & Regelgeving IL&T en Arboveiligheid is geborgd in HR processen en werkwijzen.

*Raja + Jolanda met support van allen

Team Vitaliteit heeft een duidelijke positie in de NS-organisatie waar vitaal en met plezier wordt gewerkt.

Raja met support van allen

Team Vitaliteit:
- Raja Schmidt (Lead)
- Lisette Gudde (Expert) (3dgn)
- Kim van Roon (Expert)
- Mark-Jan Nelissen (Expert)
- Jolanda van Opijnen (Werkervaringplaats)

*Advies en support:*
- *Wouter Hendrikx (3dgn)*
- *Erik Sigger (1dag)*



* Extra capaciteit nodig bij Wet & Regelgeving IL&T en Arboveiligheid in HR Processen

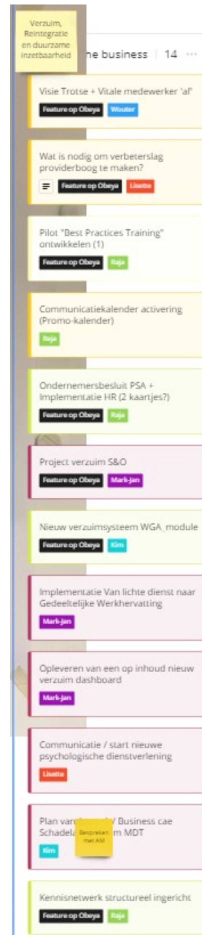
# Workload Q1 2023 *(meer refinement nodig, wat in Q1 en wat in Q2)*

## Running the business




- Sel. Spoor 1 en 2
- Sel. Psych. Keuringen
- Marktuitvr. Bedrijfsfysio
- Advies positionering + ontwik. Casemanagers
- Expertise vraagbaak
- Contractmngmnt AU
- Contractmanagement alle providers
- Activeringsaanpak AU
- Update kennisartikelen HR Portaal
- Rapportage Vitaliteit en verzuim
- Zorgverzekering declaratie STIBA
- WOP / BIP actueel
- MO keuringen (fix) in control
- Vertalen nieuwe wet en regelgeving
- Up to date houden oplaadstation

## Changing the business




- Visie op Trotse + Vitale medewerkers
- Herijking Providerboog
- Best practices training
- Activiteiten kalender
- Nieuwe infographic
- OB PSA + Implementatie
- Project verzuim S&O
- Nieuw verzuimsysteem Start Onvia + WGA module
- Implementatie gedeeltelijke werkhervatting ipv lichte dienst
- Opleveren nieuwe verzuim dashboard
- Comm. Start psych dienstverlening
- Pva MDT Schadelast
- Kennisnetwerk structureel ingericht
- MDT Vitaliteit

## Vraagt meer capaciteit dan nu beschikbaar




- Evaluatie pilots F&V
- Instemmingsverzoek MO V&S
- Aanpassing MO/PO op verzoek van V&S
- Aansluiting Alcohol/Drugs/Med. Beleid
- MO keuringen procesverbetering
- Contractmanagement op orde (wat nemen we af, wat voegt het toe, facturatie op orde)
- Pilot Niveau afhankelijke oordoppen
- Update management opleidingen
- Expertise tbv parttime reïntegratiediensten
- Inhoudelijke expertise job profile builder

Groene arcering gevolgd via OBEYA

# Capaciteitsverdeling - onze dilemma's-1/2

- **Veel capaciteit vraagt:**
  - Van lichte dienst naar gedeeltelijke werkhervatting - Mark-Jan  en Kim
  - "Bugs" in nieuw verzuimsysteem repareren (Zorgen dat No risk en WGA dossiers goed in ONVIA hangen)
  - WGA module in Verzuimsysteem (loopt door in Q2) - Kim
  - Diverse aanbestedingstrajecten (Spoor 1 en 2; Nieuwe psychische dienstverlening; Bedrijfsfysio. PO-keuringen) – Mark-Jan, Kim, Lisette

- **Werkpakketten te vol van expertteam (lucht nodig). Nee zeggen lijkt niet logisch**
  - Instemmingsverzoek MO V&S – Mark-Jan
  - Optimaliseren inzet MO/PO voor V&S – Raja/Jolanda
  - Expertise vragen rondom Arbo veiligheid en wet en regelgeving – Raja, Lisette en Jolanda
  - Update opleidingen verzuim voor management - Lisette
  - Start pilot Niveau afhankelijke oordoppen – Raja met ondersteuning van Jolanda
  - MDT Schadelast beperking – Kim / Mark-Jan
  - Ondersteuning bij Inspiratiesesies Vitaliteit (ook Kick off Best practices bij BO) – Lisette
  - HR Promoteam - allen
  - Aanmelden als treinassistent- Mark-Jan
  - Leergang Werkgeluk - Kim

# Capaciteitsverdeling - onze dilemma's- 2/2

- **Vraagstukken doorgeschoven naar Q2**
  - Automatiseren aanvraag beeldschermbril (is Gerda niet blij mee) - Jolanda
  - Plan groep hulp bij schulden
  - HR Portaal Up to date
  - Inrichting kwartaal rapportage per provider

- **Inzet capaciteit anders dan Team Vitaliteit**
  - HR Specialisten bij MO keuringen in control (Robert Klappe, Miranda Mulders, Lian Beerens)
  - HR Specialist bij Instemmingsverzoek MO V&S (Alexandra Delissen)
  - (ntb) Inzet Mark Luken ? / Lifeguard bij Herijking Providerboog
  - Positionering Casemanagement (ontwerpsessies en advies)
  - Leertraject Vitaliteit, Wat werkt inrichten bij BO – Alexandra Delissen

- **Inzet MDT + (Team Vitaliteit + extra schil ntb)**
  - Alles uit de kast voor Vitaliteit en Werkplezier en grondig maatwerk bij toch verzuim.
  - Expertise, kennis en instrumenten in de business voor activerende bijdrage aan een plezierige en vitale werkomgeving
  - Succesvolle gerealiseerde initiatieven (Vitaliteitsplannen in de business)

# Bijlage

## Aandachtspunten bij verder uitwerken

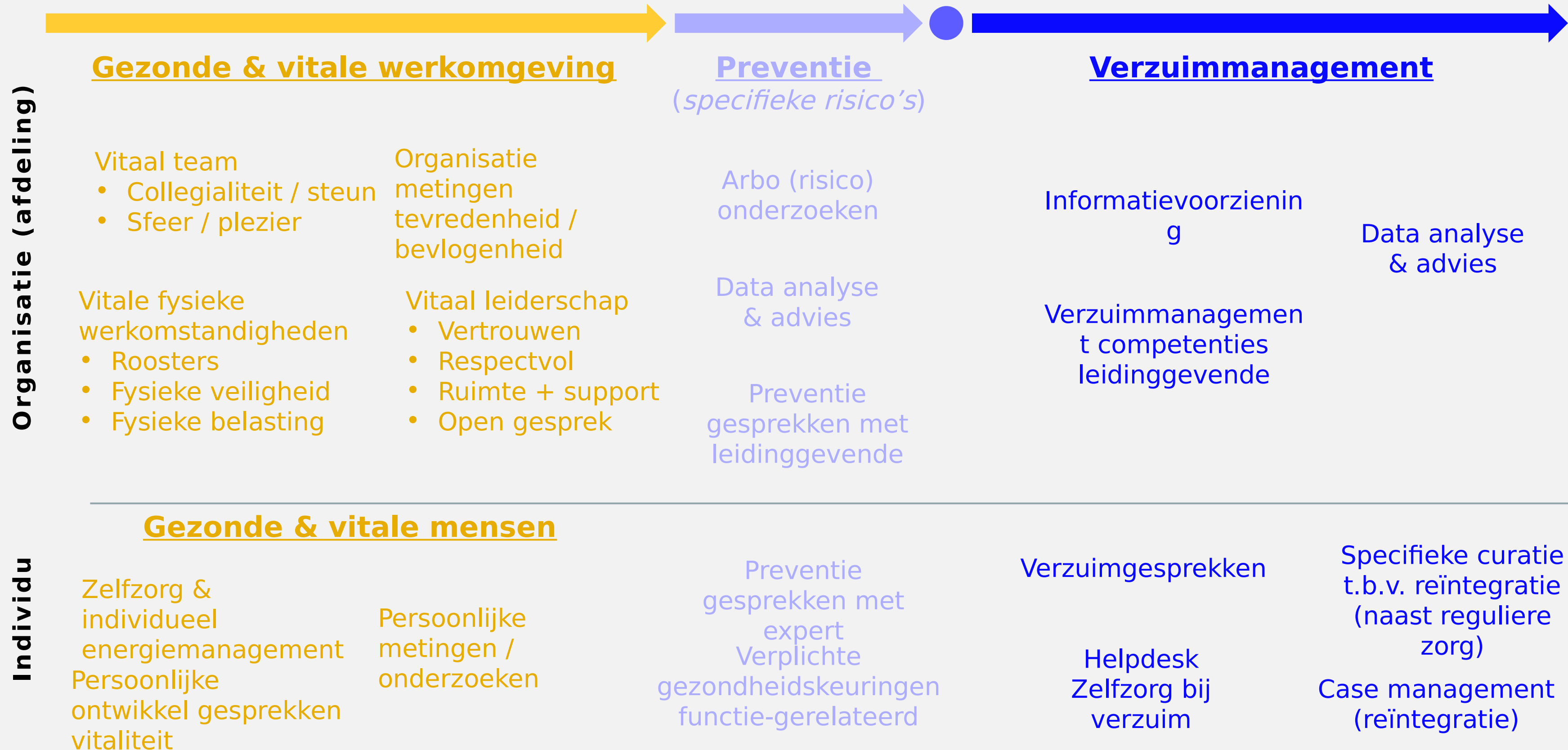


# Aandachtspunten

- Aandachtspunten bij de nadere uitwerking:
  - **Kim:** Bij zorgverzekering ook van belang dat we eerst met elkaar een visie bepalen. Naar alle waarschijnlijkheid gaat Willes Towers Watson NS hierbij ondersteunen, binnenkort voorstel bespreken met Richard Greve en Kim Bruggeman (Mark-Jan en Kim sluiten aan)
  - **Kim:** At risk cases: wie brengt deze in kaart en hoe follow-up?
  - **Kim:** Smart maken en 0 meting
  - **Kim:** Schadelast beheersen
  - **Lisette:** Herijking Providerboog: plan van aanpak nog maken (denk ook aan onderscheid curatief, preventief en amplitie)

# Wat zouden strategies kunnen zijn van Team Vitaliteit

| | |
|---|---|
| Wij gaan mensen inspireren, motiveren en ondersteunen bij het werken aan hun eigen gezondheid, energie en werkvermogen | Lost issue <..> op |
| Wij ondersteunen NS medewerkers en leidinggevenden nog beter met kwalitatief goede en vindbare diensten op scope x, y, z | Lost issue <..> op |
| Wij gaan leidinggevenden en medewerkers inspireren en verbinden (beste practices) voor het verbeteren van hun werkomgeving/-klimaat | Lost issue <..> op |
| Wij zorgen voor een adequate informatievoorziening (dashboard), waarmee de NS verantwoordelijken de realisatie van vitaliteitsdoelen kunnen volgen, kunnen interveniëren en zich kunnen ontwikkelen | Lost issue <..> op |
| Wij zorgen dat (verplichte) Arbo- & reïntegratie processen voldoen aan wet- en regelgeving en bevorderen de naleving ervan | Lost issue <..> op |



Scope Vitaliteit
Gezonde & vitale werkomgeving
Preventie
(specifieke risico's)
Verzuimmanagement
Organisatie (afdeling)
Vitaal team
• Collegialiteit / steun
• Sfeer / plezier
Organisatie metingen tevredenheid / bevlogenheid
Vitale fysieke werkomstandigheden
• Roosters
• Fysieke veiligheid
• Fysieke belasting
Vitaal leiderschap
• Vertrouwen
• Respectvol
• Ruimte + support
• Open gesprek
Arbo (risico) onderzoeken
Data analyse & advies
Preventie gesprekken met leidinggevende
Informatievoorziening
Data analyse & advies
Verzuimmanagement competenties leidinggevende
Individu
Gezonde & vitale mensen
Zelfzorg & individueel energiemanagement
Persoonlijke ontwikkel gesprekken vitaliteit
Persoonlijke metingen / onderzoeken
Preventie gesprekken met expert
Verplichte gezondheidskeuringen functie-gerelateerd
Verzuimgesprekken
Helpdesk Zelfzorg bij verzuim
Specifieke curatie t.b.v. reïntegratie (naast reguliere zorg)
Case management (reïntegratie)

# Scope (interventies)




## Verantwoordelijkheden

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Centraal / staf** | ✓ Inspiratie management vitale mensen en organisatie<br>✓ Provider management (vitale organisatie)<br>✓ Employee vitality journeys (onboarding, etc.) | ✓ Employee preventie journeys: diverse risico signalen<br>✓ Helpdesk preventie en zelfzorg | ✓ Provider management (preventie & curatie verzuim)<br>✓ Case management<br>✓ Employee curatie journeys<br>✓ Best practices database |
| **Management** | ✓ Competentie ontwikkeling (leiders)<br>✓ Team ontwikkeling | ✓ Specifieke preventieve acties (opvolgen uitkomsten onderzoeken | ✓ Competentieontwikkeling (verzuimmanagement)<br>✓ Verzuimgesprekken |
| **Medewerker** | ✓ Competentie ontwikkeling (medewerkers / zelfzorg ) | ✓ Specifieke preventieve opleidingen | ✓ Eigen reïntegratie acties |

# Kerntaken / soorten processen

*Welke rollen wel/niet doen als team vitaliteit?*

- Voorschrijven centrale werkmethoden/processen/criteria (welk deel van de scope?)
- Informatievoorziening t.b.v. management verantwoordelijkheden
- Centrale inkoop en registratie providers
- Ondersteunen verandering naar gewenste gedrag (visie & advies)
- Inspireren t.a.v. kansen & benefits nieuw gedrag (marketing & communicatie)
- Controleren (vastgestelde processen en criteria)?
- Helpdesk bij vragen over bovenstaande punten

# Scope (providers)

**Gezonde & vitale werkomgeving**

**Gezond & vitaal persoonlijk gedrag**

**Preventie (verwachte uitval werk-gerelateerd)**

**Begeleiding en curatie (uitval en ziekte werk-gerelateerd)**

## Scope (interventies)

**Organisatie (afdeling)**

**Gezonde & vitale werkomgeving**

Vitaal team
- Collegialiteit / steun
- Sfeer / plezier

Organisatie metingen tevredenheid / bevlogenheid

Vitale fysieke werkomstandigheden
- Roosters
- Fysieke veiligheid
- Fysieke belasting

Vitaal leiderschap
- Vertrouwen
- Respectvol
- Ruimte + support
- Open gesprek

**Preventie**

Arbo (risico) onderzoeken

Data analyse & advies

Preventie gesprekken met leidinggevende

**Verzuimmanagement**

Informatievoorzienin
g

Data analyse & advies

Verzuimmanagemen
t competenties leidinggevende

**Individu**

**Gezonde & vitale mensen**

Zelfzorg & individueel energiemanagement

Persoonlijke ontwikkel gesprekken vitaliteit

Persoonlijke metingen / onderzoeken

Preventie gesprekken met expert

Verplichte gezondheidskeuringen functie-gerelateerd

Verzuimgesprekken

Helpdesk Zelfzorg bij verzuim

Specifieke curatie t.b.v. reïntegratie (naast reguliere zorg)

Case management (reïntegratie)

# Stappenplan

2023

2024

Provider management – op orde

Provider management - uitbreiding

Employee journeys

Inspiratie & marketing – Visie 2023-2024

Inspiratie & marketing – Acties 2023

Inspiratie & marketing – Acties 2024

# Gesprek 2: overzicht & controle

Korte termijn:

- Inventariseren lopende run & change activiteiten (naar kerntaken team)
- Per activiteit: bepalen prioriteit en tijdsbesteding per maand (jaaroverzicht)
- Beschikbare versus benodigde kwantitatieve capaciteit (waar staat de streep?)
- Benodigde versus aanwezige competenties

Duurzaam positioneren (conceptueel checken op hoofdlijnen):

- Basisplaat scope vitaliteit
- Waar wil NS op inzetten: visie & speerpunten (vanuit NS strategie)
- Wie heeft welke verantwoordelijkheden daarin?
- Welke rollen heeft het Team Vitaliteit daarin?
- Herijken plan 2023 (indien nodig) en bepalen stappen naar plan